महाराष्ट्र राज्य महिला आयोग
MAHARASHTRA STATE COMMISSION FOR WOMEN



कामाच्या ठिकाणी महिलांचे लैंगिक छळापासून संरक्षण (प्रतिबंध, मनाई आणि निवारण) अधिनियम २०१३ अंतर्गत तक्रार निवारण समिती मार्गदर्शिका

Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition & Redressal)2013 Internal Complaint Committee

A Guide Book

PUSH
People United against Sexual Harassment
an
initiative by
MAHARASHTRA STATE COMMISSION FOR WOMEN
महाराष्ट्र राज्य महिला आयोग

महाराष्ट्र शासन
GOVERNMENT OF MAHARASHTRA
महाराष्ट्र राज्य महिला आयोग
Maharashtra State Commission For Women
गृहनिर्माण भवन (म्हाडा बिल्डिंग)
कलानगर, पोटमाळा, वांद्रे (पूर्व), मुंबई ४०० ०५१.
Gruha Nirman Bhavan (MHADA Bldg.)
Mezzanine Floor, Kalanagar, Bandra (E.) Mumbai 400 051.
Tel. : 022-2659 0474/2659 1980/2659 0806/2659 0878, 26591142
Fax : 022-2659 1541
Website : www.mahilaayog.maharashtra.gov.in
E-mail : mscwmahilaayog@gmail.com



Men and Women in today's society work together on all fronts. Today Women are at the forefront in Politics, Business as well as Social domains . Yet women and students of all genders have to suffer sexual harassment. Any form of sexual harassment is against the basic human right of freedom and right to live. Every individual deserves a workplace which is safe and secure. Also basic respect is expected at any workplace by every individual. Government of India promulgated The Sexual Harassment of Women at

Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 on 9t h December 2013 which superseded Apex Court's Vishakha Guidelines of 1997. The Act lays down a grievance redressal mechanism that mandates all Government and private sectors to set up an Internal Complaints Committee (ICC) to look into such complaint,

Through Maharashtra State Commission for Women, such a training has been proposed to create awareness in all Government offices in Maharashtra . All ICCs will be covered under this. It is important that all critical stakeholders which includes offices, administrators, staff are also involved in this process.

Also MSCW is publishing 3 books in which the grievance redressal mechanism and various aspects which ICCs needs to bear in mind are covered. The entire objective is to ensure a safe and healthy working environment for women. I am sure this book will definitely come in handy for you to understand and further educate concerned stakeholders.

(Smt. Vijaya Rahatkar) Chairperson
Maharashtra State Commission for Women

# महाराष्ट्र राज्य महिला आयोग, मुंबई

गृहनिर्माण भवन, पोटमाळा, वांद्रे (पूर्व), मुंबई– ४०० ०५१

दुरध्वनी क्रः 022-26590878/0474 Fax: 022 2659 1541/2707/2638.
E-mail: mscwmahilaayog@gmail.com
• WebSite: www.mscw.org.in
- Mahrashtra Rajya Mahila Ayog @mahascw

श्रीमती विजया रहाटकर,

अध्यक्षा

श्रीमती नीता ठाकरे
सदस्या

श्रीमती देवयानी ठाकरे
सदस्या

श्रीमती गयाताई कराड
सदस्या

श्रीमती विंदा कीर्तिकर
सदस्या

ॲड. आशाताई लांडगे
सदस्या

श्री सतीश माथूर
पोलिस महासंचालक

श्रीमती मंजूषा मोळवणे
प्र.सदस्य सचिव

ABOUT MAHARASHTRA STATE COMMISSION FOR WOMEN (MSCW)

(Maharashtra Rajya Mahila Aayog)

BACKGROUND

Special provisions have been made in the Indian Constitution to ensure the protection of women's status in the society. In accordance with these provisions, the Government established a State Commission for Women on the basis of the National Commission for Women, in the year 1993, with the aim of furthering the fundamental rights guaranteed by articles 14, 15 and 16 of the constitution of India with respect to women and give to effect to the Directive Principles of State Policy and in particular those enshrined in articles 38, 39, 39A and 42 of the Constitution to improve the status and dignity of women in society.

CONSTITUTION OF THE COMMISSION

The Maharashtra State Commission for Women was established on January 25, 1993 under the Maharashtra Act, No. XV of 1993. The Commission consists of the Chairperson;six non-official members; a Member-Secretary and Director General of police as *Ex Officio* member. The Government has sanctioned staff strength of thirty nine for the commission.

MAIN OBJECTIVES OF THE COMMISSION

- To improve the status and dignity of women in the society.
- To investigate into practices unfavourable to women and suggest suitable remedial measures to them.
- To review from time to time the existing provisions of the constitution and other laws affecting women and recommend amendments thereto so as to suggest remedial legislation measures.
- To advise the Government on all matters related to the improvement and upliftment of the status and dignity of women in society.

POWERS OF THE COMMISSION

The Commission is a statutory body vested with powers as applicable to the Civil Court in respect of requisitioning of any public record from any Court or office, issuing orders for the examination of witnesses and documents to enforce the attendance of a person to give witnesses and before the Commission for holding an enquiry in any matter, to appoint any officer of the State or Central Government for holding a detailed enquiry into any question affecting women.

ACTIVITIES OF THE COMMISSION

- Free legal aid for women
- Research regarding women issues
- Workshops, trainings, consultation on various issues related to women
- Special efforts for bringing out gender equality in society
- Awareness campaign for stakeholders
- Legal literacy seminar
- Networking with NGO
- Jail inspections
- Inspections of remand homes & Women institutions
- Camps for Women
- Counselling
- Hearing before Commission
- Public Hearing
- Give recommendations on policy matters of women to the State Government

प्रस्तावना

आज समाजात स्त्रिया पुरूषांच्या खाद्याला-खांदा लावून सर्वच क्षेत्रात कार्यरत आहेत. राजकिय, सामाजिक किंवा व्यावसायिक अशा प्रत्येक क्षेत्रात महिला मोठ्या हिमतीने पुढे येत आहेत. लैंगिक छळाच्या घटनांचा सामना त्यांना सर्वच ठिकाणी करावा लागतो. जगाच्या पाठीवर सर्वच स्त्रियांना कधी ना कधी लैंगिक शोषणाचा किंवा छळाचा सामना करावा लागतो. नकोसा स्पर्श, एकटक पाहणं, शिट्टी मारणं, अश्लील शेरे, नव्याने उदयाला आलेल्या सोशल मिडीयाचा वापर करून त्रास देणं अशा गोष्टी तर नेहमीच्याच झाल्या आहेत. अर्थार्जन करण्यासाठी घराबाहेर पडणाऱ्या स्त्रियांनाही अशा अनुभवांना सामोरं जावं लगतं.

लैंगिक छळाची कोणतीही घटना जगण्याच्या, समानतेच्या, स्वातंत्र्याच्या किंवा कोणत्याही व्यवसाय करण्याच्या हक्कांचं उल्लंघन करते. प्रत्येकासाठी कामाचं ठिकाण सुरक्षित आणि निकोप असणं, त्याठिकाणी एकमेकांचा आदर, प्रतिष्ठा राखणं आवश्यक आहे. आज अनेक स्त्रिया संघर्ष करून शिक्षण, नोकरी आणि करियर असा प्रवास करत आहेत. आज छळाची वाच्यता केल्यास नोकरी सोडावी लागेल, टीकेला तोंड द्याव लागेल किंवा बदनामी होईल इत्यादी कारणांमुळे अशा अत्याचारांबाबत स्त्रिया तक्रार करतांना दिसत नाहीत याउलट मौन पाळलं जातं.

सर्वोच्च न्यायालयाद्वारे १९९९ साली विशाखा गाईडलाईन देण्यात आल्या. त्यानुसार प्रत्येक खाजगी किंवा सरकारी कार्यालयात अंतर्गत तक्रार निवारण समिती ची स्थापना अनिवार्य करण्यात आली. तब्बल १४ वर्षे उलटूनही बऱ्याच ठिकाणी अशा प्रकारच्या समित्या स्थापन करण्यात आल्या नाहीत. दरम्यानच्या काळात अनेक लैंगिक छळाच्या केसेस समोर येतच होत्या. कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाविरूध्द प्रतिबंध, संरक्षण आणि तक्रार निवारण कायदा, २०१३ अस्तित्वात आला. कायद्यानुसार सरकारी निमसरकारी आणि खाजगी संस्था, मनोरंजनाची आणि खेळाची ठिकाणं, शैक्षणिक संकुलं इत्यादी ठिकाणी समिती स्थापन करणे अनिवार्य करण्यात आलं. तरीही आजवर अनेक ठिकाणाी अशा समित्या आलेल्या दिसत नाही. काही तुरळक ठिकाणी अंतर्गत तक्रार निवारण समित्या स्थापन करण्यत आल्या, मात्र कायद्यातील नियमानुसार अशा समित्यांमध्ये त्रुटी दिसून येतात. कामाच्या ठिकाणी लैंगिक शोषण होतांना दिसतं तरीही त्याच्याकडे एक समस्या म्हणून पाहिले जात नाही.

त्याचं उच्चाटन करण्याकडे मालकाचं/आस्थापनांचा कल दिसत नाही. कर्मचारी, मित्रमंडळी, सहकारी, प्रशासक, आस्थापक आणि सरकार या सर्वांनीच कामाच्या ठिकाणी लैंगिक शोषण रोखण्यासाठी जाणीवपूर्वक प्रयत्न करणं आवश्यक आहे. कोणत्याही प्रकारच्या लैंगिक शोषणाविरूध्द लढा द्यायचा तर पहिल्यादा लैंगिक शोषण म्हणजे काय याविषयीच्या कायद्यातील तरतुदी समजून घ्यायला हव्यात.

ही पुस्तिका तयार करण्यासाठी ''तथापि ट्रस्ट''या सामाजिक संस्थेचे मोलाचे सहकार्य लाभले आहे. महिला आयोग त्यांचा अत्यंत आभारी आहे.

पुस्तिकेमध्ये अंतर्गत तक्रार निवारण समितीची स्थापना, तिचं कामकाज या मत्वाच्या बाबींवर प्रकाश टाकला आहे. सर्व प्रकारच्या आस्थापना, शाळा, म हाविद्यालये, दवाखाने, मॉल, व्यायामशाळा, पोहण्याचे तलाव, मनोरंजनाची ठिकाणं, म्हणजेच अशी ठिकाणं जिथे १० पेक्षा जास्त स्त्रि किंवा पुरूष काम करतात यांना अंतर्गत तक्रार निवारण समितीची स्थापना करण्यासाठी या पुस्तिकेचा उपयोग होउ शकतो. अंतर्गत तक्रार निवारण समितीमध्ये कार्यरत असणारे कार्यकर्ते आणि संस्थानाही याचा उपयोग होऊ शकेल. महिलांना कामाच्या ठिकाणी भितीमुक्त वातावरण मिळावं तसंच कोणत्याही प्रकारच्या हिंसेला बळी न पडता सुरक्षित आणि निकोप वातावरणात तिनं काम करावं यासाठी हा प्रयत्न आहे.

अनुक्रमणिका

लैंगिक छळविरोधी कायद्याची पार्श्वभूमी:

संयुक्त राष्ट्रसंघाने बिजिंग येथे स्त्रियांबाबत होणारे सर्व प्रकारचे भेदभाव दूर करण्याचा करार (CEDAW : The Convention on Eliminiation of all forms of Discrimination Against Women) १९७९ साली केला. हा करार जगभर स्त्रियांच्या सुरक्षिततेच्या दृष्टीने महत्वाचा आहे. या करारात स्त्री–पुरूष असमानता, असमानतेला अनुसरून स्त्रियांना होणारी हिंसा आणि स्त्रियांवर होणारा लैंगिक छळ या गोष्टींचा आंतर्भाव करण्यात आलेला आहे. सीडॉ च्या कलम ११ नुसार स्त्रियांवर होणारे लैंगिक छळ आणि यासंदर्भात करण्यात येणाऱ्या उपाययोजना यांचा समावेश आहे. भारत सरकारने सीडॉ या करारावर स्वाक्षरी करून या करारातील गोष्टी मान्य केल्या आणि त्याचा स्विकार केला. त्यामुळे लैंगिक हिंसाचार विरोधी कायदे करणं आणि त्याची अंमलबजावणी करणं बंधनकारक आहे.

आज स्त्रियांचे अधिकार हे मानव अधिकार म्हणून मान्य केले गेले आहेत. घटनेनुसार, मानव अधिकार संरक्षण कायदा, १९९३ नुसार स्त्रियांना निकोप जीवन जगण्याचा अधिकार आहे. कामाच्या ठिकाणी स्त्रियांवर होणाऱ्या लैंगिक छळविरोधी कायद्यामुळं महिलांना लैंगिक शोषणाविरूध्द लढा लढण्यासाठी कायदेशीर पाठबळ मिळालं.

राजस्थानमध्ये आरोग्याचे काम करणाऱ्या एका संस्थेमध्ये भवरीदेवी साथीन म्हणून काम करत होत्या. त्यांनी बालविवाहासारख्या सामाजिक प्रश्नावर काम करण्याचं ठरविलं आणि त्या व्यवस्थेशी लढा देऊ लागल्या. गावातील काही उच्च वर्णीय पुरूष आणि मुखिया यांनी तिला विरोध केला. मात्र भवरीदेवींनी या विरोधाला न जुमानता आपलं काम पुढे चालु ठेवले. व्यवस्थेविरूध्द लढणाऱ्या स्त्रिला नामोहरम करण्यासाठी तिच्यावर सामुहिक बलात्कार केला गेला. घटनेनंतर तिची वैद्यकिय तपासणी तब्बल ५२ तासांनी झाली. राजस्थानच्या उच्च न्यायालयामध्ये पीडीत महिला अस्पृश्य असल्याने सवर्ण आरोपी तिला स्पर्शही करू शकत नाही. मग बलात्कार तर दुरच असे कारण सांगून आरोपीची सुटकादेखील झाली होती. अन्यायाविरूध्द लढणाऱ्या भवरीदेवीला आजवर न्याय मिळू शकला नाही.

भारतीय समाज व्यवस्था, कायदे व कायदेप्रणाली, न्याय व सुव्यवस्था इत्यादींवर पुरूषसत्ताक मानसिकतेचा प्रभाव यातून दिसून येतो. केससंदर्भात विशाखा संस्था

आणि स्त्री चळवळीतील कार्यकर्त्यांनी जनहित याचिका दाखल केली. १९९२ ते १९९९ भवरीदेवी न्यायासाठी लढली. बलात्काराच्या गुन्ह्यात वैद्यकिय तपासणी हा महत्वाचा पुरावा असतो. या वैद्यकिय तपासणीला उशीर झाला, तर पुराव्यात कमतरता राहुन आरोपीला त्याचा फायदा मिळु शकतो. स्त्री-पुरुष विषमतेमुळे स्त्रियांवर होणाऱ्या हिसेंचा त्यांच्या उपजिविकेवर अणि एकंदरित जीवनावर परिणाम होतो. असे काही महत्वाचे मुद्दे या केसमधून समोर आले. केसचा परिपाक म्हणून सुप्रिम कोर्टाने काही मार्गदर्शक तत्व जारी केली त्यांनाच पुढे विशाखा गाईडलाईन्स म्हणून ओळखलं जाऊ लागल. १९९९ मध्ये सरकारने विशाखा गाईडलाईन लागू केल्या. त्यानुसार सर्व कार्यालये, नोकरिची ठिकाणे, विद्यालये, महाविद्यालये, शासकिय - अशासकिय खाजगी कार्यालये इ. ठिकाणी काम करत असलेल्या स्त्रियांना लैगिक छळापासून सरंक्षण मिळावं याकरिता बंधन घालण्यात आलं. गाईडलाईन्सनुसार महिला अत्याचार तक्रार - निवारण समिती स्थापन व्हावी अस सुचवण्यात आलं.

दिल्लीत २०१२ साली झालेल्या सामुहिक बलात्कारानंतर जस्टीस वर्मा समितीने सादर केलेल्या अहवालानुसार काहिशा फरकाने राष्ट्रपतींना अध्यादेश जाहिर केला. हा अध्यादेश क्रिमीनल लॉ (अमेंडमेंट) ऑर्डीनन्स २०१३ या नावाने जाहीर झाला. त्यात बलात्कार, लैंगिक छळ, ट्रॅफिकिंग, मुलांचे लैगिक शोषण, पीडितेची वैद्यकिय चाचणी व अहवाल, पोलिस अणि शैक्षणिक सुधारणा अशा अनेक बाबींचा त्यात समावेश आहे. जस्टीस वर्मा यांचं या कायद्यासाठी फार मोठ योगदान आहे. त्यांनी कायद्याचं विकेंद्रीकरण, प्रतिबंधात्मक उपाय, लोंकाच्या सोईचा कायदा, कायद्याची व्याप्ती आणि संघटीत व असंघटीत क्षेत्राचा समावेश करावा असं सुचवलं. याचबरोबर भारतीय पुरावा कायद्यात दुरूस्ती देखिल करण्यात आली. अनेकदा आरोपी स्वत:च पीडितेची संमती होती, असा कांगावा करतो. त्या संदर्भाने 'संमती' बद्दल पुरावा कायद्यात दुरूस्ती करण्यात आली.

घटना घडून जातात मात्र त्यासाठी अनेक वर्ष उलटूनही न्याय मिळतांना दिसत नाहीत. यासाठी घटना जिथे घडते अशा स्थानिक पातळीवर लैगिंक छळविरोधी समित्या स्थापन करणं आवश्यक ठरतं. म्हणून कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या महिलांच्या लैंगिक छळाविरूध्द (प्रतिबंध, संरक्षण आणि निवारण) कायदा २०१३ नुसार अंतर्गत आणि स्थानिक तक्रार निवारण समित्या स्थापण्यावर भर देण्यात आला आहे. महिलांना कामाच्या ठिकाणी सन्मान आणि सुरक्षित वातावरण मिळावं या दृष्टीने या कायद्याचं महत्व जास्त आहे.

कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या महिलांच्या लैंगिक छळाविरूध्द
(प्रतिबंधक, सरंक्षण आणि निवारण कायदा, २०१३)

भारतीय राज्यघटनेच्या १४ आणि १५ कलमानुसार, समानतेचा मुलभूत अधिकार आणि कलम २१ नुसार सन्मानाने जगण्याचा अधिकार मिळालेला आहे. कामांच्या ठिकाणी महिलांवर होणाऱ्या लैंगिक छळामुळे या मुलभुत अधिकाराचं उल्लंघन होतं. म्हणूनच कामाच्या ठिकाणी महिलांवर होणाऱ्या लैंगिक छळाविरूध्द महिलांना सरंक्षणा देण्यासाठी, प्रतिबंध करण्यासाठी आणि तक्रारींचे निवारण करण्यासाठी हा कायदा करण्यात आला. कोणत्याही वयाच्या स्त्रीसाठी हा कायदा लागू होतो. लैंगिक छळामध्ये अनेक बाबींचा समावेश होतो. शिवाय लैंगिक छळ हा फक्त कार्यालयातच होऊ शकतो असं देखील नाही. म्हणूनच लैंगिक छळ आणि कामाचं ठिकाण म्हणजे काय? हे समजून घेण आवश्यक आहे. हा कायदा फक्त स्त्रियांसाठीच आहे.

लैंगिक छळ म्हणजे?

लैंगिक छळामध्ये स्त्रीच्या इच्छेविरूध्द प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्ष केल्या जाणाऱ्या कोणत्याहि लैंगिक स्वरूपाच्या कृतींचा समावेश होतो. शारीरिक, तोंडी किंवा हावभाव किंवा इतर माध्यमातून स्त्रीच्या इच्छेविरूध्द केलेली लैंगिक कृती आणि वर्तन जे महिलांसाठी कामाच्या ठिकाणी भितीदायक वातावरण तयार करतं याला लैंगिक छळ व्याख्येमध्ये धरलं जातं. स्त्रियांना दुय्यम माणून त्यांचा अपमान करणं हा देखिल लैंगिक छळ आहे. महिलेच्या इच्छेविरूध्द केलेली खालील कोणतीही कृती लैंगिक छळामध्ये धरली जाते.

१) शारीरिक स्पर्श किंवा जवळीक साधणं

शरीर संबंधाची मागणी करणं किंवा तशी इच्छा ठेवणं, असुरक्षित स्पर्श करणं, कुरवाळणं, पाठ थोपटणं, चिमटे घेणं, हात लावणं हा लैंगिक छळ आहे. एखादया महीलेच्या इच्छेविरूध्द तिच्या खाजगीपणाचे उल्लंघन करणारी कोणतीही शारीरिक जवळीक साधणारी कृती ही लैंगिक छळामध्ये धरली जाईल.

२) लैंगिक प्रकारातील बोलणं

लैंगिक अर्थाचे शब्द स्त्रिला उद्देशून वापरणं जसं, आयटम, चिकणी, इ. शिवाय

पेहराव, लैंगिक अवयव, लिंग या संदर्भाने लैंगिक वाक्य उच्चारणं देखील लैंगिक छळ मानला जाईल. एखाद्या स्त्रिला पाहून गाण गाणं, लैंगिक आवाज काढणं, शिटी वाजवणं किंवा शिव्या उच्चारणं, अश्लील किंवा स्त्री सन्मानाला धक्का पोहचेल असे जोक्स मेसेज करंण किंवा प्रत्यक्ष सांगणं हा लैंगिक छळ आहे. वैयक्तिक आयुष्यातीन घटना किंवा खाजगी बाबी सर्वांसमोर उघडपणे बोलणं, स्वत:च्या किंवा पत्नीच्या व्यक्तीगत लैंगिक आयुष्याबद्दल चर्चा करणं, लैंगिक गोष्टींचा उल्लेख करून पत्र, ईमेल किंवा फोन करणं, व्दिअर्थी शब्द उच्चारणं. इ. सर्व लैंगिक छळामध्ये गृहीत धरलं जातं.

३) लैंगिक साहित्य किंवा तशी सामग्री दाखवणं

अश्लील फिल्म, पुस्तके, फोटो दाखवणं किंवा त्याची मागणी करणं हादेखील लैंगिक छळ आहे.

४) कामामध्ये लुडबूड करणं

एखाद्या स्त्रिला आकर्षित करण्यासाठी कामाच्या ठिकाणी अवाजवी महत्व देणं किंवा तिच्याकडे दुर्लक्ष करणं, काम करत असतांना तिच्या कामाच्या खात्रीबद्दल भितीदायक वातावरण निर्माण करणं, तिच्या कामामध्ये लुडबूड करणं, विरोध करणं, अमानवी व्यवहार करणं, अपमानास्पद वागणूक देणं, ज्यामुळे स्त्रीच्या आरोग्यावर आणि सुरक्षितेवर परिणाम होईल या लैंगिक छळ म्हणतात.

कामाचं ठिकाण म्हणजे

१) शासकिय, निमशासकिय आणि शासन पुरस्कृत इ. किंवा स्थानिक प्रशासन, सार्वजनिक कंपनी, महामंडळ किंवा सहकारी संस्था संचलित कोणतीही संस्था, उद्योग कार्यालय किंवा शाखा.

२)खाजगी क्षेत्रातील संस्था किंवा कंपनीने संचालित केलेली संस्था, उद्योग, सोसायटी, विश्वस्त संस्था, स्वयंसेवी संस्था इ. तसंच व्यापारी, व्यावसायिक किंवा कौशल्य प्रशिक्षण केंद्रें. शैक्षणिक संकुल आणि मनोरंजनाची ठिकाणं. उद्योग आरोग्य किंवा वित्त इत्यादी क्षेत्रात पुरवठा, विक्री, वितरण किंवा अन्य सेवा देणाऱ्या संस्था.

३) रूग्णालये किंवा शुश्रुषागृह.

४) खेळांशी संबधित संस्था, स्टेडियम, वास्तू, स्पर्धेची ठिकाणं मग ती निवासी असो किंवा अनिवासी, अशी ठिकाणं जी खेळ किंवा तत्सम कामासाठी वापरात आहेत.

५) कर्मचारी कामासंदर्भात भेट देत असलेली ठिकाणं किंवा नियोक्त्याने पुरवलेली वाहतुकीची साधनं.

६) नियोक्त्याचे निवासाचे ठिकाण अथवा घर.

७) असंघटीत क्षेत्र कामाच्या संबंधातील घर ज्याची मालकी एखाद्या व्यक्तीकडे असेल, कोणत्याही प्रकारच्या सेवा पुरवणारी व्यक्ती किंवा स्वयंरोजगार करणारे कामगार आणि घरकामगार याचं त्यांच्या कामानुसार बदलणारी ठिकाणं देखील यामध्ये समाविष्ट आहेत.

कायद्याची व्याप्ती आणि कार्य समजून घेण्यासाठी त्यातील इतर व्याख्या :

१) पीडित/तक्रारदार महिला कामाच्या ठिकाणी संपर्कात येणारी कोणत्याही प्रकारची स्त्री तक्रार दाखल करू शकते.

२) घर कामगार – घरकाम करण्यासाठी थेट किंवा एखाद्या संस्थेमार्फत तात्पुरत्या/ कायम स्वरूपी, अर्धवेळ अथवा पूर्णवेळासाठी नेमलेली स्त्री घरकामगार समजली जाईल. मात्र ती स्त्री घरमालकाच्या कुटुंबाची सदस्य असता कामा नये.

३) कर्मचारी – नियमित, तात्पुरती, रोजंदारीने किंवा कत्राटी पध्दतिने नेमणूक केलेली व्यक्ती कर्मचारी या व्याख्येत बसते. कामाच्या ठिकाणी प्रशिक्षणासाठी किंवा ऑडीटसाठी येणारी व्यक्ती देखिल कर्मचारी मानली जाईल. मुख्य मालकाला माहित नसतांना एखाद्या ठेकेदाराने कामासाठी नेमलेली व्यक्ती कर्मचारी धरली जाईल. पगारी, बिनपगारी, ऐच्छिक काम करणाऱ्या व्यक्तिला कर्मचारी म्हटले जाईल.

४) मालक अथवा नियोक्ता – कोणत्याही कंपनीचा मालक किंवा कामाच्या ठिकाणी व्यवस्थापन, निरिक्षक किंवा नियंत्रण करण्याची जबाबदारी असलेली कोणतीही व्यक्ती, मंडळ किंवा समिती यांना मालक/नियोक्ता समजण्यात येईल, संस्थेसंबंधी धोरणात्मक निर्णय घेण्यास व अंमलात आणण्यास जबाबदार असेल अशा व्यक्तींना मालक म्हणता येईल. जी व्यक्ती घर कामगाराला कामाला लावत असेल आणि तिच्या कामाचा लाभ घेत असेल अशा व्यक्तीला मालक किंवा नियोक्ता म्हणता येईल.

तक्रार निवारण समितीची स्थापना

तक्रार निवारण समितीची स्थापना दोन पध्दतीनं होते. जिथे १० पेक्षा जास्त कर्मचारी असतील तिथे अंतर्गत तक्रार निवारण समितीची स्थापना करावी लागते. जिथं १० पेक्षा कमी कर्मचारी आहेत अशा कामाच्या ठिकाणी संबंधित स्त्रियांसाठी स्थानिक तक्रार निवारण समिती जिल्हाधिकाऱ्यांनी स्थापन करणं आवश्यक आहे. या समि त्यांच्या कामकाजासंदर्भामध्ये कायद्याने काही व्याख्या स्पष्ट केल्या आहेत.

अंतर्गत तक्रार निवारण समिती

प्रत्येक आस्थापन प्रमुखाने 'अंतर्गत' तक्रार निवारण समितीची स्थापना करणं अनिवार्य आहे. अशी तक्रार निवारण समिती प्रत्येक शाखेमध्ये करणं गरजेचं आहे.

समितीची स्थापना मरण्यासाठी पुढील बाबी आवश्यक आहेत

१) समितीच्या अध्यक्षपदी त्या ठिकाणी काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांमधुन वरिष्ठ पातळीवर काम करणाऱ्या महिलेची नेमनूक करावी, वरिष्ठ महिला उपलब्ध नसेल तर त्याच मालक /नियोक्त्याच्या अन्य शाखा किंवा कंपनीतील वरिष्ठ महिलेची अध्यक्षपदी नेमणूक करावी. मालक किंवा आस्थापन प्रमुख या समितीचा अध्यक्ष असता कामा नये.

२) कर्मचाऱ्यांमधून कमीत कमी दोन सदस्य असे नेमण्यात यावेत ज्यांची महिलांच्या प्रश्नांवर बांधिलकी असते व ज्यांना समाजकार्याचा अनुभव असेल किंवा कायद्याची माहिती असेल.

३)स्वयंसेवी संस्था किंवा संघटनांमधून एक सदस्य घेणं आवश्यक आहे. त्या सदस्याची महिलांच्या प्रश्नांशी बांधिलकी असेल तरच लैंगिक छळाच्या मुद्द्याबाबत जाण असेल. शिवाय स्वयंसेवी संस्थेमधून घेण्यात आलेल्या सदस्याला मालक / नियोक्ताकडून ठराविक फी किंवा भत्ता देता येऊ शकतो.

४) समितीमध्ये किमान ५० टक्के सदस्य महिला असल्या पाहिजेत, अध्यक्ष व समि तीचे अन्य सदस्य त्यांची नेमणूक झाल्यापासून जास्तीत जास्त ३ वर्षे त्या समितीवर काम करतील.

५) अध्यक्ष किंवा एखाद्या सदस्यावर गुन्हेगारी स्वरूपाची किंवा शिस्तभंगाची

कारवाई सुरु असेल तर अशा सदस्याला समितीवरून काढण्यात येईल व रिक्त जागा नियमाप्रमाणे भरण्यात येईल.

स्थानिक तक्रार निवारण समिती

प्रत्येक जिल्ह्यात कायद्यातंर्गत नेमणूक झालेल्या जिल्हा अधिकाऱ्याने स्थनिक तक्रार निवारण समिती स्थापन करणं आवश्यक आहे. असंघटीत क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगारांना लैंगिक छळाच्या तक्रारी नोंदवण्यासाठी स्थानिक तक्रार निवारण समिती उपलब्ध असते. शिवाय संघटीत क्षेत्रातील मालकाच्या/नियोक्त्याच्या विरोधात तक्रार करायची असेल अशा तक्रारी स्थानिक तक्रार निवारण समितीकडे नोंदवता येवू शकतात. अंतर्गत तक्रार समितीची स्थापना झालेली नसेल किंवा कामकाज कायदेशीर तरतुदीप्रमाणे होत नसेल तर अशा तक्रारीदेखील जिल्हा अधिकाऱ्याकडे नोंदवता येतात. शिवाय नेमून दिलेल्या जिल्हा अधिकाऱ्याची प्रत्येक जिल्ह्यात अंतर्गत आणि स्थानिक तक्रार निवारण समिती यांच्या कामकाजांची देखरेख करणं, त्यांचे वार्षिक अहवाल स्विकारणं आणि त्याच्या कामकाजाचे मूल्यमापन करणं ही प्रमुख जबाबदारी असते.

समितीची स्थापना करण्यासाठी पुढील बाबी आवश्यक आहेत

१) सामाजिक क्षेत्रात काम करणारी प्रख्यात महिला अध्यक्ष म्हणून नेमण्यात येईल.

२) सबंधित जिल्यातील तालुका, प्रभाग, नगर परिषद या ठिकाणी कार्यरत असणाऱ्या महिलांना सदस्य नेमण्यात येईल.

३) समाज कल्याण अधिकारी किंवा जिल्हा महिला आणि बाल विकास अधिकारी यांची सदस्य सचिव म्हणून नेमणूक करण्यात येईल.

४) कायद्याचे तज्ञ असणारी एक व्यक्ती नेमण्यात येईल.

५) तसेच निमसरकारी संघटनेची एक व्यक्ती नेमण्यात येईल.

६) समितीचा कार्यकाल ३ वर्षाचा असेल. ३ वर्षानंतर नविन सदस्यांची नेमणूक केली जाईल.

७) समितीतील कोणताही सदस्य तक्रारदार महिलेची, साक्षीदाराची, आरोपीची किंवा केससंदर्भात कोणताही माहिती प्रकाशित, प्रसारीत किंवा सार्वजनिकरित्या उघड करेल त्यास समितीकडून काढले जाईल.

८) समितीमधील सदस्यास एखाद्या अपराधासाठी शिक्षा झाली असेल किंवा शिस्तभंग

कारवाईत ती व्यक्ती दोषी असेल किंवा पदाचा गैरवापर केला तर अशा सदस्यास समितीतून काढले जाईल.

९) समितीमधील सदस्यांना कामकाज चालण्यासाठी निर्देशित केलेली फी किंवा भत्ता दिला जाईल.

१०) कायद्यांतर्गत नेमणूक झालेल्या जिल्ह्या अधिकाऱ्याकडे किंवा समाज कल्याण अधिकारी किंवा महिला आणि बाल विकास अधिकारी यांच्याकडे थेट तक्रार देता येवू शकते.

अंतर्गत आणि स्थानिक तक्रार निवारण समितीच्या कामाचं स्वरुप

१. समितीच्या नियमित बैठका होणं गरजेचं आहे.

२. समितीच्या कोणत्याही सदस्याकडे लैंगिक छळाची तक्रार आल्यास समितीची बैठक बोलवण्यात येईल.

३. समितीचे अध्यक्ष लेखी सूचनेद्वारे किंवा ईमेलद्वारे सदस्यांना बैठकीसाठी बोलावतील. या सूचनेची प्रत फाईलमध्ये ठेवण्यात येईल.

४. मिटिंगचा अजेंडा अध्यक्ष ठरवतील आणि सर्व सदस्यांना कळवतील.

५. समितीकडे आलेल्या सर्व तक्रारी गोपनीय राहतील आणि त्याबद्दल समितीच्या बाहेरच्या व्यक्तिंना त्यांचे तपशील देणार नाहीत.

६. समितीचे कामकाज दिवाणी न्यायालयाप्रमाणे चालेल.

७. कामकाज जलदगतीने केलं जावं याच बंधन समितीला असेल.

८. समितीच्या सदस्यांनी तक्रारदार महिलेला अर्ज लिहिणं, समुपदेशन करणं तसंच पोलीस कारवाईमध्ये सर्वोतपरी मदत करणं अपेक्षित आहे.

९. समितीच्या सदस्यांनी नावं आणि संपर्क क्रमांक संस्थेच्या कार्यालयात सर्वांना दिसेल अशा ठिकाणी लावावीत तसंच वेबसाईटवर देखील प्रसिद्ध करावीत.

१०. लैंगिक छळाबाबत आणि तक्रार निवारणासंबंधी जाणीवजागृती, प्रशिक्षण आणि अशा घटनांना आळा बसावा यासाठी तक्रार निवारण समितीने संस्थेच्या भरती प्रक्रियेमध्ये अशा सत्रांचा समावेश करता येवू शकतो.

११. समितीच्या प्रत्येक बैठकीचे मिनिटस् ठेवण्यात येतील. तसंच प्रत्येक केसचे दस्ताऐवज राखून ठेवले जातील.

१२. समितीच्या कामाचा वार्षिक अहवाल जिल्हा अधिकाऱ्याकडे जमा करणं बंधनकारक आहे.

तक्रारीसंदर्भात महत्वाच्या गोष्टी

तक्रारदार महिलेने अंतर्गत किंवा स्थानिक तक्रार निवारण समितीकडे घटना घडल्यानंतर तीन महिन्यांच्या आत किंवा शेवटची घटना घडल्याच्या तीन महिन्यांच्या आत लेखी तक्रार करावी. तक्रारदार महिलेला मानसिक दबावामुळे किंवा इतर कोणत्याही कारणामुळे शक्य नसल्यास तिनं तसं सबंधित अधिकाऱ्यांना कळवावं. अशा महिलेला तिने अर्ज केल्यास तीन महिन्यांची मुदत वाढवून देता येवू शकते. टेलिफोन, इेर्मलद्वारे तक्रारदार महिलेची शारीरिक किंवा मानसिक क्षमता नसल्यास किंवा तिचा मृत्यू झाल्यास तिचा कायेदेशीर वारस किंवा अन्य नेमलेली व्यक्ती तिच्यावतीने तक्रार दाखल करू शकते.

तक्रारदार महिलेने इच्छा व्यक्त केल्यास तडजोड केली जाऊ शकते. मात्र आर्थिक देवाणघेवाणीच्या आधारे कोणतेही तडजोड न करता योग्य ती कारवाई करण्याची ग्वाही समितीकडून दिली जाणं आवश्यक आहे. तडजोड घडून आल्यानंतर पुढील चौकशीची कारवाई थांबविण्यात येईल. समितीने तडजोडी आणि निर्णय याचा लेखी अहवाल तयार करुन नियोक्त्यांना किंवा जिल्हा अधिकारी यांना लेखी माहिती देणं आवश्यक आहे. तसचं तडजोडी किंवा निर्णयाच्या प्रती तक्रारदार महिला व आरोपी यांना देखील दिल्या पाहिजेत.

चौकशी प्रक्रियेच्या गुप्ततेबाबत

१) तक्रारदार महिला व साक्षीदार यांचे नाव, पत्ता, ओळख किंवा त्या संदर्भाने येणारी कोणतीही माहिती गुप्त ठेवावी लागेल. प्रसार माध्यमांना देखील छापण्यास देऊ नये किंवा चर्चा करण्याकरीताही देऊ नये.

२) तक्रार आणि चौकशी कामकाजातील मजकूर प्रकाशित अथवा जाहीर करण्यास बंदी राहिल. कायद्यातील कलम १६ नुसार अशी माहिती जर दिली गेली तर त्या व्यक्तीवर सेवानियमानुसार केली जाईल.

३) माहितीचा अधिकार कायदा, २००५ मधील कलम ९ नुसार जर कोणी माहिती उपलब्ध करून द्यावी असं सुचवलं तरी या कायद्यानुसार ती दिली जाऊ शकत नाही.

तक्रारींची चौकशी

१. तक्रारदार महिलेने दिलेला अर्ज लैंगिक छळाच्या व्याख्येनुसार आहे की नाही हे समितीने तपासणं आवश्यक आहे. अर्जामध्ये लैंगिक छळाच्या घटनेचा स्पष्ट उल्लेख केला आहे की नाही याची खातर जमा करावी.

२. तक्रारदार महिलेनं समितीकडं अर्जाच्या सहा प्रती देणं बंधनकारक आहे.

३. तक्रारदार महिलेचा अर्ज आल्यावर सात दिवसांच्या आत समितीने प्रतिवाद्याला नोटीस द्यावी. तसेच नोटीस सोबत महिलेच्या अर्जाची कॉपी जोडावी. प्रतिवादीने नोटीस आणि अर्ज मिळल्यानंतर दहा दिवसांच्या आत उत्तर देणं अपेक्षित आहे. सोबत संबंधित कागदपत्र जोडणं अपेक्षित आहे.

४. चौकशीकरीता किमान तीन सदस्यांची आवश्यकता आहे. यामध्ये अध्यक्ष, बाहेरील तज्ञ व्यक्ती असणं बंधनकारक आहे.

५. सर्वात प्रथम तक्रारदार महिलेची चौकशी केली जाईल त्यानंतर प्रतिवादीची चौकशी केली जाईल. यानंतर साक्षीदारांची चौकशी केली जाईल.

६. जाब देणारी व्यक्ती कर्मचारी असल्यास त्या आस्थापनाच्या सेवा नियमानुसार/या कायद्याच्या नियम आणि धारेणांनुसार चौकशी सुरु होईल.

७. तक्रारदार घरकामगार किंवा असंघटित कामगार असेल तर त्यांनी प्रथमत: स्थानिक तक्रार निवारण समितीकडे तक्रार द्यावी. भारतीय दंड संहित कलम ५०९ अथवा अन्य योग्य कलमानुसार तक्रार नोंदविल्यापासून ७ दिवसांच्या आत पोलीस ठाण्यात गुन्हा नोंदवावा. या तक्रारीबाबत कोणतेही तडजोड झालेली नसल्याचा निर्वाळा तक्रारदाराने दिला पाहिजे.

८. दोन्ही पक्षकारांना एकमेकांनी दिलेल्या जबाबांची प्रत देण्यात येईल जेणेकरून त्यांना त्यांची उत्तरे देता येतील.

९. तक्रारदार आणि प्रतिवादी व्यक्तीने पुरावे आणि साक्षीदार यांची माहिती पुरवावी ज्यामुळं चौकशी योग्य दिशेने नेता येईल. तक्रारदार महिलेची तक्रार पुराव्याअभावी खोटी ठरणार नाही.

१०. तक्रारदार महिलेला आवश्यक वाटल्यास तिच्या अर्जानुसार तक्रारदार महिलेची किंवा प्रतिवादीची अन्य कामाच्या ठिकाणी बदली करता येईल. तक्रारदार महिलेला तीन महिन्यांचीदेखील रजा मंजूर करता येवू शकते. ही रजा तिला अन्यथा मिळणाऱ्या रजेच्या व्यतिरिक्त असावी.

११. घटना घडल्याच्या ठिकाणाची प्रत्यक्ष तपासणी समितीमार्फत करता येवू शकते.

१२. संविधानात दिलेल्या या मुलभूत अधिकारांनुसार प्रत्येक व्यक्तीला आपले मत मांडण्याचा अधिकार आहे. खालील मुद्दे नैसर्गिक न्याय तत्वात समाविष्ट होतात म्हणून चौकशी करताना पुढील गोष्टी लक्षात घेणं आवश्यक आहे.

१. समता, न्याय, स्पष्टता, या तत्वाच्या आधारावर समिती काम करेल. पूर्वग्रहदूषित नसावे.

२. भारतीय संविधानातील आर्टिकल १४ नुसार कायद्यासमोर प्रत्येकी व्यक्ती ही समान असते.

३. आर्टिकल १५ नुसार सामाजिक समानता म्हणजेच स्त्री-पुरुष भेदभाव करू नये.

४. आर्टिकल १९ नुसार स्वातंत्र्याचा अधिकार आहे.

५. आर्टिकल २१ नुसार प्रत्येक व्यक्तीला सन्मानाने जीवन जगण्याचा अधिकार आहे.

चौकशीचा अहवाल

१. कायद्यानुसार केली जाणारी चौकशी पूर्ण झाल्यानंतर झालेल्या निर्णयाचा अहवाल तक्रार निवारण समिती, नियोक्त्याला किंवा जिल्हा अधिकारी यांना १० दिवसांच्या आत देईल. त्याची प्रत संबंधित पक्षांना/ तक्रारदार आणि आरोपी या दोघांना उपलब्ध करुन देईल.

२. अंतर्गत किंवा स्थानिक तक्रार निवारण समितीच्या चौकशीत आरोपी विरुध्दचा आरोप सिध्द झाला नाही तर तक्रार निवारण समिती नियोक्त्याला किंवा जिल्हा अधिकाऱ्यांना त्याच्याविरुध्द कोणतीही कारवाई न करण्याची शिफारस करु शकते.

३. तक्रार निवारण समितीच्या चौकशीत आरोपी विरुध्दचा आरोप सिध्द झाल्यास तक्रार निवारण समिती, नियोक्त्याला किंवा जिल्हा अधिकाऱ्यांना खालील शिफारसी करु शकतातः

- आरोपीला अंतर्गत तक्रार समितीने लागू केलेल्या कामाच्या नियमावलींमधील लैंगिक गैरवर्तणूकीविरुध्द केल्या जाणाऱ्या शिक्षा त्याला देण्यात याव्यात.
- तक्रारदार स्त्रीला किंवा तिच्या वारसाला नुकसान भरपाई म्हणून देण्यात येणारी रक्कम आरोपीच्या पगारातून कापली जाईल. आरोपीच्या पगारातून अशी कपात शक्य नसल्यास त्याच्याकडून ती रक्कम थेट घेता येईल. जर आरोपीने रक्कम भरली नाही तर कायदेशीर कारवाई करुन थकबाकी वसूल करता येवू शकते.
- तक्रार निवारण समितीकडून मिळालेल्या शिफारसीनंतर ६० दिवसांच्या आत त्यांची अंमलबजावणी करणं नियोक्ता किंवा जिल्हा अधिकारी यांना बंधनकारक असेल.

खोट्या तक्रारीबाबत

१. तक्रारदार महिलेने दिलेली तक्रार किंवा पुरावे खोटे आढळुन आल्यास तक्रारदार महिलेविरुध्द कामाच्या सेवा नियमावलीनुसार किंवा समितीच्या शिफारसीनुसार कारवाई करता येईल. कारवाई करण्याआधी तक्रारदार महिलेचा खोडसाळपणाचा हेतू सिध्द झाला तरच कारवाई करता येईल. फक्त आरोप सिध्द करता न येणं किंवा पुरावे देणं शक्य नसणं या गोष्टी शिक्षा देण्यासाठी पुरेशा नाहीत.

२. चौकशीच्या दरम्यान एखाद्या साक्षीदाराने खोटी साक्ष किंवा चुकीची माहिती दिली तर तक्रार निवारण समितीच्या शिफारसीनुसार कारवाई करण्याचा अधिकार आहे.

नुकसान भरपाईबाबत

तक्रारदार महिलेला नुकसान भरपाई मिळण्याचा कायदेशीर अधिकार आहे. सदर रक्कम ठरवताना पुढील गोष्टी विचारात घेणं जरुरीचं आहे.

१. तक्रारदार महिलेला लैगिक छळामुळं सहन करावा लागलेला मानसिक त्रास, शारीरीक त्रास, भावनिक दुःख किंवा वेदना यांवा विचार व्हावा. शिवाय शारीरीक आणि मानसिक उपचारांवर झालेला खर्च किती आहे? हे तपासून पहावं

२. लैगिक छळामुळे सहन करावे लागलेले व्यावसायिक किंवा नोकरीच्या संधीचे झालेले नुकसान पहावं.

३. नुकसान भरपाई मंजुर करताना प्रतिवादी व्यक्तीचे उत्पन्न व आर्थिक स्तर लक्षात घेणं आवश्यक आहे. शिवाय आरोपीने द्यावयाची नुकसान भरपाई रक्कम एकाच वेळी किंवा हप्त्याने देण्याची क्षमता किती आहे? हे ही पहाणं आवश्यक आहे.

शिक्षेबाबत

कायद्यातील व्याख्येप्रमाणे दिलेल्या कामाच्या ठिकाणी कामासंदर्भात उपलब्ध असलेल्या सेवा नियमावलीनुसार शिक्षा देण्यात येतील उदा.

१. लेखी माफी

२. पगारातील कपात

३. वेतनवाढ स्थगिती

४. पदावनती (डीमोशन)

५. पदच्युत करणं (टर्मिनेशन)

६. करेक्शन मेथड

७. नियमावली/आचारसंहितेनुसार लागू असलेली शिक्षा

८. अंतर्गत किंवा स्थनिक तक्रार समितीला दिवाणी कोर्टाप्रमाणे पुढील अधिकार असतील:

१) कोणत्याही व्यक्तीला समजपत्र पाठवून बोलावून घेवून व त्यांना तक्रार निवारण समितीसमोर उपस्थित राहण्यास व जबाब देण्यास कायद्याने भाग पाडले जाईल.

२) आवश्यक ती कागदपत्रे शोधणं किंवा बनविणं

३) आवश्यक ती अन्य कोणतीही कार्यवाही करणं.

तक्रारदार महिलेचे अधिकार

- * लैंगिक छळ झलेला असूनही त्या स्त्रीला तक्रार करायची नसल्यास तो तिचा अधिकार आहे.
- * स्वत:चे म्हणणं मांडण्याचा व ते इतरांपर्यंत पोहचवण्याचा अधिकार तक्रारदार महिलेला आहे.
- * कायद्यानुसार आणि सेवा नियमावलीनुसार तक्रारदार महिलेला रजा मिळण्याचा अधिकार आहे.
- * तक्रारदार महिला स्वत:च्या किंवा प्रतिवादीच्या बदलीची मागणी करू शकते.
- * तक्रारदार महिला तक्रार निवारण समितीचा निर्णय जाणून घेण्याचा अधिकार आहे.
- * तक्रारदार महिलेला न्याय न मिळाल्यास तो मिळण्यासाठी विनंती करण्याचा अधिकार असतो.

मालक किंवा नियोक्त्याचे कर्तव्ये

अ) कायद्यानुसार आस्थापनेमध्ये महिलांवर होणाऱ्या लैंगिक छळाच्या तक्रारी निवारण करण्यासाठी अंतर्गत धोरण तयार करण्याची जबाबदारी आहे.

आ) कामाच्या ठिकाणी महिलांना सुरक्षित आणि निकोप वातावरण उपलब्ध करून द्यावं. यात कामाच्या ठिकाणी संर्पकात येणाऱ्या व्यक्तींपासूनची सुरक्षा देखील समाविष्ट आहे.

इ) लैंगिक छळाविरुद्ध असलेला कायदा, तक्रार निवारण समिती यांच्या कारवाई बाबत, समिती सदस्यांची नावं आणि संर्पक सर्वांना दिसेल अशा ठिकाणी प्रदर्शित करणं.

ई) या कायद्याबाबत जागृती निर्माण करण्यासाठी कार्यशाळा, जनजागृतीचे कार्यक्रम नियमितपणे घेऊन आपल्या कर्मचाऱ्यांचा कायदा, त्यातील तरतुदी, अंतर्गत तक्रार निवारण समिती व त्याचे सदस्य याबाबत माहिती द्यावी.

उ) अंतर्गत किंवा स्थानिक तक्रार निवारण समितीला चौकशी, बैठक इ. कामकाज करण्यासाठी सोयी सुविधा उपलब्ध करून द्याव्यात.

ऊ) अंतर्गत किंवा स्थानिक तक्रार निवारण समितीसमोर प्रतिवादी व साक्षीदारांना उपस्थित राहण्यासाठी समितीला सहकार्य करावे.

ए) तक्रारीच्या चौकशीसाठी आवश्यक ती सर्व कागदपत्रे व माहिती समितीला उपलब्ध करून द्यावी.

ऐ) तक्रारदार महिलेला भारतीय दंड संहितेनुसार इतर कायद्यांची मदत घ्यायची असेल तर तिला सर्वतोपरी सहकार्य करणं.

ओ) लैंगिक छळ करणाऱ्या व्यक्तीविरुद्ध कायदेशीर कारवाई करण्यासाठी पुढाकार घ्यावा. ती व्यक्ती कर्मचारी असल्यास त्याची लैंगिक छळाची कृती ही गैरवर्तणूक आहे असं मानून त्याच्याविरुद्ध कामाच्या नियमावलीत गैरवर्तणूकीबाबत असलेली कारवाई सुरु करावी. अंतर्गत तक्रार निवारण समिती वेळेत कारवाई करत आहे किंवा नाही यावर लक्ष ठेवावं.

औ) कंपनीत नोंद झालेल्या तक्रारी, आणि त्यावरील कारवाईबाबतची माहिती नियोक्त्याने आपल्या कंपनीच्या वार्षिक अहवालात सादर करावी. कंपनीतर्फे जर असा वार्षिक अहवाल प्रसिध्द केला जात नसेल तर कंपनी हा अहवाल जिल्हा अधिकाऱ्यांना देईल.

जिल्हा अधिकाऱ्यांचे अधिकार आणि कर्तव्ये

१. जिल्ह्यामध्ये असलेल्या सर्व आस्थापनांमध्ये अंतर्गत तक्रार निवारण समितीची स्थापना करण्यासाठी प्रयत्न करणं.

२. अंतर्गत तक्रार समितीच्या कामकाजाचे निरीक्षण आणि देखरेख करणं, समितीचं कामकाज सुरळीत चालण्यासाठी मदत करण.

३. अंतर्गत आणि स्थानिक तक्रार निवारण समितीचे वार्षिक अहवाल स्विकारणे.

४. जिल्ह्यांमध्ये अस्तित्वात असलेल्या आस्थापनांनी कायद्यांच्या नियमानुसार समितीची स्थापना केली नसल्यास दंडात्मक कारवाई करणं.

५. स्थानिक तक्रार निवारण समितीची स्थापन करणं. स्थानिक तक्रार समितीला चौकशी, बैठक इ.कामकाज करण्यासाठी सुविधा उपलब्ध करुन द्याव्यात.

६. जिल्हा अधिकारी यांनी लोकांमध्ये लैंगिक छळाबाबतचा कायदा व महिलांचे

अधिकार याबाबत जनजागृतीपर कार्यक्रम राबवावे.

७. जिल्ह्यातील सर्व अंतर्गत आणि स्थानिक तक्रार निवारण समितीचा एक संक्षिप्त अहवाल राज्य शासनाला देतील.

माहिती मागवण्याचा व रेकॉर्ड तपासण्याचा अधिकार

१. सक्षम शासन, जनहित व महिला कर्मचाऱ्यांचे कामाच्या ठिकाणचे हित लक्षात घेऊन लिखित आदेशांद्वारे आवश्यकता भासल्यास कोणत्याही नियोक्त्याला अथवा जिल्हा अधिकाऱ्यांना बोलावून लैगिंक छळाच्या संदर्भांत एखादे रेकॉर्ड किंवा कामाचे ठिकाण तपासण्यासाठी कोणत्याही अधिकाऱ्याची नेमणूक करेल जो ठराविक कालावधीत आपला तपासणीबाबतचा अहवाल सादर करेल.

२. प्रत्येक नियोक्ता किंवा जिल्हा अधिकारी, तपासणी अधिकाऱ्याच्या मागणीनुसार संबंधित विषयांची माहिती, रेकॉर्ड व त्याच्या ताब्यातील अन्य कागदपत्रे त्याच्यासमोर सादर करतील.

कायद्यातील तरतुदीचे पालन न केल्याबद्दल दंड

१. कायदा व त्याचे नियम यांचे पालन न केल्यास नियोक्तयाला ५०,००० रूपयांपर्यतचा दंड होऊ शकतो.

२. एखाद्या मालकास/नियोक्त्याला वरील कोणत्याही कारणाने दंड झाला असेल आणि त्याने पुन्हा त्याच कायद्याचं उल्लंघन केलं तर त्याला आधीच्या दंडाच्या दुप्पट दंड होईल किंवा त्याचा व्यवसाय करण्याचा परवाना रद्द देखील केला जाऊ शकतो.

३. मेट्रोपोलिटन (महानगर दंडाधिकारी न्यायालय)किंवा जुडीशियल कोर्टाच्या खालील कोर्ट या कायद्याच्या अंतर्गत कारवाई करत नाही.

४. या कायद्यातील प्रत्येक गुन्हा अदखलपात्र आहे.

हे लक्षात असू द्या..

इतरांशी बोला :

लैंगिक शोषण थांबविण्यासाठीची पहिली पायरी म्हणजे त्याबद्दल इतरांशी बोला. यामुळं समस्या नक्की काय आहे हे तुम्हाला व इतरांनाही कळेल. समस्येचे अस्तित्व मान्य होईल आणि त्यावर उपाय शोधायला सुरूवात करता येईल. तक्रारदार व्यक्तीलाही आपली व्यथा व्यक्त करण्यासाठी एक विश्वासू वातावरण मिळतं. माहितीचा आधार मिळाला की अशा प्रकारच्या केसेसमध्ये नक्की काय पावले उचलायची हेही कळू शकते. तुम्ही सहनशिल आणि गप्प राहिलात तर त्यामुळं समोरच्याच फावतं व ते तसंच चालू रहातं. कदाचित इतरांनाही तसाच अनुभव आला असेल! स्वत:ला दोष देऊ नका आणि विलंब करू नका.

त्या त्या वेळी बोला

छळ करणाऱ्या व्यक्तीला तुमचा नकार स्वच्छ, स्पष्ट शब्दांमध्ये कळूद्यात. त्याचं वर्तन अश्लील आणि अस्विकारार्ह आहे हे त्याला तुमच्या शब्दात, हावभावातुन आणि कृतीतून दाखवून द्या. त्या त्या वेळी असा विरोध केला तर पुढे त्या व्यक्तीवर आरोप दाखल करताना या विरोधाचा फायदा होईल.

नोंद ठेवा :

जे काही घडतय याची कुठेतरी नोंद करून ठेवत जा. तुम्हाला कोणी चिठ्ठया, पत्रे किंवा इतर कागद/चित्रे पाठवत असेल तर तीही जपून ठेवा. त्यासंदर्भातील तारीख, वेळ व स्थळ काय काय घडलं याचे सर्व तपशिल लिहून ठेवा. कोणी साक्षीदार असतील तर त्यांची नावे लिहून ठेवा. अनेक लोकांनी पत्रे लिहून व त्या पत्रात त्यांना कोणते व कशाप्रकारचे वर्तन लैंगिक किंवा गैर वाटत आहे ते त्या व्यक्तीला पत्राव्दारे कळवुन असं वर्तन त्वरित थांबवायला सांगा. पत्र औपचारिक, सभ्य भाषेत, तपशीलवार आणि मुद्देसूत असावं. अनेकदा तोंडी सांगण्यापेक्षा असं लिखित पत्र जास्त प्रभावी ठरतं. या पत्राची एक प्रत तुमच्यापाशी नक्की ठेवा.

स्पष्ट नकार द्या:

तुम्हाला मनाविरूध्द किंवा एखाद्या असुरक्षित ठिकाणी जावं लागत असेल, कृती करावी लागत असेल, प्रश्नांना उत्तरे द्यावी लागत असतील तर अशा वेळी ठामपणे व

स्पष्टपणे नकार द्या. नाही म्हणा! त्या वेळी समोरच्या व्यक्तीना आवडेल का? वगैरे विचार करत बसू नका. पहिल्यांदा तुमची स्वत:ची काळती घ्या.

गाफिल राहू नका :

कोणत्या प्रकारच्या परिस्थितीपासून व लोकांपासून तुम्हाला धोका वाटतो याविषयी सतर्क राहा. गाफिल राहू नका. तुम्हाला कोणी सावधान करत असेल तर त्याच्याकडे दुर्लक्ष करू नका.

अंतर्मनाची सुचना:

धोक्याबाबत आपल्या अंतर्मनाचं ऐका. असुरक्षित परिस्थिती मध्ये मुळात तिथे थांबुच नका. बिनतोड जवाब द्या. आधी तुम्ही काय कसे वागलात, कोणत्या प्रकाराचे संकेत दिलेत हे महत्वाचे नसून जर कोणी तुमच्यावर कसलीही जबरदस्ती करत असेल तर ती कोणत्याही वेळी थांबवायचा तुम्हाला पूर्ण अधिकार आहे. तुमचा हा हक्क/ अधिकार ओळखा आणि त्यानुसार वागा.

साक्षीदार निर्माण करा:

लैंगिक छळ होत असल्यास त्या वर्तनाचे साक्षीदार निर्माण करा. तुमच्या विश्वासातील सहकाऱ्याला याविषयी सांगुन तुम्हाला जेव्हा असा त्रास दिला जात असेल तेव्हा तुमचा विश्वासू सहकारी त्या घटनेचा दृश्य / ऐकण्याच्या बाबतीत साक्षीदार होईल असं पहा. तुम्ही पुढे जेव्हा तक्रार कराल तेव्हा त्यासाठी याचा उपयोग होईल. तुम्हाला त्रास देणाऱ्या व्यक्तीला लैंगिक छळाविरूध्दच्या ऑफिस धोरणाचे कागद/नियम पाठवा.

संघटनेशी बोला:

तुम्ही जर कामगार/कर्मचारी संघटनेच्या सदस्य असाल तर तुमच्या संघटना प्रतिनिधीशी बोला.

वैद्यकीय तपासणी:

जर तुम्हाला शारिरिक अतिप्रसंग सहन करावा लागत असेल किंवा तुमच्यावर हल्ला झाला असेल तर वैद्यकीय तपासणी करून घ्या. त्याचा अहवाल मिळवा. हे फार महत्वाचे आहे. तर तुम्ही कायदेशिर केस करायची ठरवली तर हा एक पुरावा होऊ शकतो.

योग्य व्यक्तीकडे तक्रार नोंदवा:

तुम्हाला काय काय पर्याय उपलब्ध आहेत हे तपासून बघा आणि गरज वाटल्यास पध्दतशीर लिखीत स्वरूपात तक्रार नोंदवा, तुमच्या संस्थेत लैंगिक शोषण विरोधी धोरण नसेल तर तुमचे संस्थाचालक तसे धोरण लागू करतील व त्यासंदर्भात सबंधित कारवाया करतील यासाठी प्रयत्न करा.

सारांश:

अनेकदा समाजात लैंगिक बळी ठरलेल्या महिलांनाच त्या गुन्ह्याविषयी अंशत: किंवा पूर्णत: जबाबदार/दोषी ठरविण्याची मानसिकता दिसते. जी अत्यंत घातक आणि हानिकारक आहे. त्यातुन स्त्रियाचं मनोबल खच्ची होतं. या सर्व प्रकारातून होणारी मानसिक हानी हिदेखिल त्यांच्या वैयक्तिक, कौटुंबिक व सामाजिक आयुष्यावर सर्वदूर परिणाम करते.स्त्रियांना फक्त गुन्ह्यामूळे होणारे नूकसानच नव्हे, तर त्यानांच दोषी ठरविणाऱ्यांच्या दूषित नजरांचाही सामना करावा लागतो. हि मानसिकता बदलणं आवश्यक आहे. तसेच समाजातील शोषित व्यक्तिला अशा प्रकारे स्वत:च्या बाबतीत घडलेल्या गुन्ह्यासंदर्भात जबाबदार ठरविण्याच्या मानसिकतेला सुरूंग लावायची जबाबदारी कायद्याइतकीच प्रत्येक सुजाण नागरिकाची देखील आहे.

समाजाच्या मानसिकतेत बदल होणं महत्वाचं आहे. स्त्री विरूध्द पुरूष असे चित्र मिटवून स्त्री बरोबर पुरूष असे चित्र पुढे येणं आवश्यक आहे. सहकार्य, सहशिक्षण, सहजिवनाचा अर्थ मुलांना कळलाच पाहिजे. स्त्री ही उपभोगाची, एक वस्तु नसून तिचा एक व्यक्ती म्हणुन आदर व्हायला हवा. स्त्रीला सिता, सावित्री, देवी मानण्याची आवश्यकता नाही. तिला माणूस मानलं तर बरेच प्रश्न सुटतील. प्रिव्हेन्शन इज बेटर दॅन क्युअर म्हणजे प्रतिबंध हाच उपाय. गुन्हा घडल्यावर प्रक्षोभ, निदर्शने, बहिष्कार, बदल, कायदे, शिक्षा यापेक्षा असे गुन्हे घडणारच नाहीत यासाठी प्रयत्न केले पाहिजेत.

कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ कायदा ग्रामीण पातळीवरही झिरपायला हवा

कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ नवीन नाही. तरीही त्याविरोधी कायद्याची अंमलबजावणी शहरात अद्याप प्रभावीपणे केली जात नाही. शहरात ही स्थिती असेल तर ग्रामीण पातळीवर काय? खेड्यातील स्त्रियाही आज मोठ्या प्रमाणावर काम करत आहेत. रोजंदारी मजुरी करत आहेत. तिच्याही सुरक्षेसाठी 'कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैगिक छळ प्रतिबंध, मनाई व निवारण अधिनियम २०१३' या कायद्याचा कसा वापर करावा त्यासाठी काय प्रभावी योजना आखता येतील, हे सांगणारा लेख.

स्त्रियांचे नोकारी, व्यवसायाच्या निमित्ताने बाहेर पडण्याचे प्रमाण जसजसे वाढत आहे तसतसे त्यांच्या कामांच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळांचे प्रमाण चाळीस टक्के असल्याचे म्हटले आहे.

शहरी पातळीवर लैंगिक छळ विरोधी कायद्याची सातत्याने चर्चा होत असते. स्त्रियांमध्ये या विषयाची जागृती वेगवेगळ्या पातळीवर मधूनमधून केली जात असतेच अर्थात आजही म्हणावी तशी त्याची अंमलबजावणी होत नसल्याचे चित्र आहे, अस्तित्वात असणाऱ्या तक्रार समित्या निष्पक्षपणे काम करीत नाहीत असा राज्यभरातील कार्यकर्त्यांचा अनुभव आहे. असे असताना ग्रामीण पातळीवर या कायद्याची अंमलबजावणी कशी होते, मुळात होते का त्याबाबत किती जणीना माहिती आहे. गाव, तालुका पातळीवर तसेच जिल्हा पातळीवरही सगळ्या कामाच्या ठिकाणी या समित्या आहेत का, हे जाणून घेण्याचा प्रयत्न केला.

आज ग्रामीण स्त्रीही मोठ्या प्रमाणावर कामासाठी बाहेर पडलेली दिसते.तिच्या सुरक्षेचा प्रश्नही त्यामुळे मोठ्या प्रमाणात भेडसावतो आहे. मुळात शिक्षणाचा अभाव आर्थिक दुबळेपण आणि आत्मविश्वासाची कमतरता यामुळे अनेक ग्रामीण स्त्रियाही आपल्यावरचा अन्याय मांडू शकत नाहीत. न्याय मागायला कुठे जावे हे त्यांना माहीत नाही, त्यासाठीच हा कायदा ग्रामीण पातळीवर झिरपणे आवश्यक आहे.

कामाच्या ठिकाणी स्त्रियांचा होणारा वाढता लैगिक छळ लक्षात आल्यानंतर त्याविरोधी कायदा

भँवरीने एका उच्चवर्गीय गुर्जरच्या एक वर्ष वयाच्या मुलीच्या बालविवाहाला विरोध केला. त्याचा राग येऊन गुर्जरने चार जणांना सोबत घेऊन भँवरीवर बलात्कार केला. कर्तव्य पार पाडतांना किंवा काम करतांना हा अन्याय झाल्याचे लक्षात आल्यावर पाच महिला संघटनांनी कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या स्त्रियांच्या लैंगिक छळाला प्रतिबंध करणारी जनहित याचिका सर्वोच्च न्यायालयात दाखल केली. या महिला संघटनांमध्ये विशाखा एवंम संदर्भ समूह (राजस्थान) या संस्थेने याचिका दाखल करण्यासाठी पुढाकार घेतला. त्यामुळे सर्वोच्च न्यायालयात त्या आदेशाला विशाखा असे नाव दिले गेले. हा आदेश १९९७ ला मिळाला. त्याच आदेशात काही गोष्टींची भर घालून आणि काही बाबी वगळून कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, मनाई व निवारण) अधिनियम २०१३ हा संसदीय कायदा करण्यात आला.

कायद्यात लैगिक छळ म्हणजे काय यांची विस्तृत व्याख्या करण्यात आली आहे. परवा आमच्याकडे एक तक्रार आली होती. तिचा वरिष्ठ तिला मॅडम तुम्ही शो पीस आहात, माझ्या काही कामाच्या नाहीत,असे म्हणायचा. (त्यांची देहबोलीही सांकेतीक होती तरी) तिला वाटायचे याला हे कसे लैंगिक छळ म्हणायचे? आणि ही तक्रार कोणत्या कायद्यात बसवायची? त्यावेळी हे मानहानी करणारे वर्तन हे लैंगिक छळाचाच भाग आहे. तो माणूस सातत्याने तुम्ही माझ्या कामाच्या नाहीत असे म्हणतो यातून तो त्याची लैंगिक इच्छा तुम्ही पुर्ण करत नाहीत असे सुचवतो आहे हे तिच्या निदर्शनास आणून दिले.(त्यावेळी तिला त्याच्या देहबोलीचा अर्थ सुस्पष्ट झाला) शारिरीक स्पर्श, लैगिक संबधांची मागणी, लैगिक शेरेबाजी, अश्लील चित्र पुस्तके दाखवणे किंवा इतर कोणत्याही प्रकारचे शारिरीक, शाब्दिक, अशाब्दिक प्रकारातील लैंगिक स्वरूपाचे अस्वागतार्ह वर्तन याला कायदा लैंगिक छळ म्हणतो. या प्रकारचे सगळेच वर्तन लैंगिक छळात बसते हे नोकरी व व्यवसाय करणाऱ्या स्त्रियांनी लक्षात घ्यायला हवे आणि सावध राहायला हवे.

कामाच्या ठिकाणात नेहमी कोणती ठिकाणे येतात या बद्दलचा विचार करायचा झाला तर असे एकही क्षेत्र कायद्याने वर्ज्य केले नाही, ज्याचा समावेश कामाच्या ठिकाणी होणार नाही. कामाची क्षेत्रे. उदाहरणार्थ शासकीय, खासगी, शैक्षणिक, व्यावसायिक, इस्पितळे, उत्पादन - पुरवठा, विक्री, वितरण, प्रशिक्षण केंद्र, घर, दहापेक्षा कमी कामगार असणारी असंघटित क्षेत्रे तसेच कामावर असताना कर्मचाऱ्याने

भेट दिलेले कोणतेही ठिकाण आणि तिथे जाण्यासाठी मालकाने पुरवलेले वाहन या सगळ्यांचा समावेश कामाच्या ठिकाणात होतो. या ठिकाणी होणारा वरील प्रकारचा लैगिक छळ हा कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ या प्रकारात मोडतो छळाची प्रकरणे सोडवायची आहेत, असे कायदा सांगतो. तसेच जिल्हा पातळीवर स्थानिक तक्रार समिती असेल. तिथे मालकाविरूध्द असणाऱ्या आणि दहा पेक्षा कमी कामगार असणाऱ्या अशा असंघटीत क्षेत्रात घडणाऱ्या लैगिक छळाच्या तक्रारींचे निराकरण करायचे आहे. मुक-बधिर स्त्रियांच्या लैगिक छळाबाबतची प्रकरणे विशेष प्रशिक्षण घेतलेल्या प्रशिक्षकाची मदत घेऊन सोडवता येतात.

हा कायदा नवीन नाही. १९९७ पासून तो विशाखा आदेश नावाने होताच. तिथे दहा किंवा त्यापेक्षा जास्त कामगार आहेत अशा प्रत्येक कामाच्या ठिकाणी मालकाने वा प्रशासकीय प्रमुखाने अंतर्गत तक्रार समिती स्थापन करणे अनिवार्य आहे. त्याने ती स्थापन केली नाही तर त्याला ५० हजार रूपयापर्यंत दंड होऊ शकतो. या अंतर्गत तक्रार समितीची रचनाही कायद्याने ठरवून दिलेली आहे. तक्रार समिती हि पाचच जणांची असावी. तिची अध्यक्ष स्त्रीच असावी आणि ती स्त्री वरिष्ठ पातळीवर काम करणारी असावी. स्त्री प्रश्नांची जाण असलेले त्यांच्यातील ३ कर्मचारी आणि लैंगिक छळाच्या प्रश्नावर काम करणारी बिगर शासकीय व्यक्ती असावी. अशा पाच सदस्यापैकी तीन सदस्य या स्त्रियाच असाव्यात, अस कायदा सांगतो, परंतु त्याचे पालन शिक्षण क्षेत्रातही होत नसल्याने दिसले. एका महाविद्यालयात मी याच विषयाच्या व्याख्यानाला गेले असता, तक्रार समितीचे अध्यक्ष हे पुरूष प्राचार्य आणि त्याखाली इतर दहा सदस्यांची नावे लिहीलेली पाटी मला दिसली. मी चौकशी केली असता, महाविद्यालयात काम करणाऱ्या सगळ्याच समितींचे अध्यक्ष हे प्राचार्य असतात, त्यामुळे तक्रार समितीचे अध्यक्ष हे प्राचार्य आहेत, असे उत्तर मला मिळाले. समितीत प्राचार्यासह एकूण दहा सभासद होते त्यात दोन विद्यार्थी प्रमिनिधीही होते. हे सपशेल चुक आहे. समिती अध्यक्ष स्त्री असेल आणि आणि समितीत निम्म्या स्त्रिया असतील तर लैगिक छळाची घटना सांगताना तक्रारदार स्त्री मोकळेपणाने बोलू शकेल म्हणून कायद्यात तशी तरतुद आहे. समिती स्थापन करताना कायद्याचा हा हेतु लक्ष्यात घ्यायला पाहिजे.

तक्रार समित्यांकडूनच पिडीतेवर अन्याय होतो, अशीच अनेकदा तक्रार असते मात्र हे निखळ सत्य नाही. या तक्रार समितीला दिवाणी न्यायालयाचे अधिकार आहेत. काही समित्या त्या अधिकाराचा पूर्ण वापर करतात. या समित्या त्या कार्यालयातील

छोटी न्यायव्यवस्थाच असते. समितीच्या चौकशी प्रक्रियेत, तिने सुचवलेल्या शिक्षेत किंवा अहवालात फेरफार करण्याचे अधिकार तिथल्या प्रशासनालाही नाहीत. एखाद्या व्यक्तीस बोलावणे, उपस्थित राहण्यास भाग पाडणे, शपथेवर तिची साक्ष घेणे, कागदपत्रे मागवणे आदि ही समिती करू शकते. एखादा साक्षीदार समन्स काढूनही हजर राहत नसेल तर समिती त्याच्यावर वॉरंट बजावण्यासाठी पोलीसांची मदतही घेऊ शकते. समितीने स्वत:चे हे अधिकार समजुन घेतले पाहिजेत.

समिती स्वत:च्या अधिकाराबाबत अनभिज्ञ राहीली तर पिडीतेला न्याय मिळणार नाही. तक्रार समिती ही अंमलबजावणी प्रक्रियेतील महत्वाची यंत्रणा आहे. बऱ्याच वेळेला समिती पुरावा नाही म्हणून अडून बसते. असा माझा अनुभव आहे. लैंगिक छळाबाबत पुरावा मिळणे अवघड असते. इथे एक गोष्ट लक्षात घ्यायला हवी ती अशी की, कुणी नसताना एकांतातच पुरुष कनिष्ठ पदावरील स्त्रीला फाइल्स घेऊन केबीन मधे बोलवायचा आणि तिच्याकडे लैंगिक सुखाची मागणी करायचा. अर्थातच तिच्याकडे पुरावा - साक्षीदार नव्हता. पण, त्याच मजल्यावरच्या त्याला माहिती देण्याची जवाबदारी असणाऱ्या वरिष्ठ अधिकाऱ्याकडून ही माहिती न घेता उलट तो शिपायाला पाठवून, तिसऱ्या मजल्यावर तिला बोलावून घेतो. या गोष्टीला समितीने पुरावा म्हणून ग्राह्य धरले. त्याला कामावरून काढून टाकण्याची शिफारस केली आणि कार्यवाही देखील झाली. समिती ही कार्यालयातील छोटी न्याय व्यवस्था असल्याने प्रत्येक लैंगिक छळाची, टोकाच्या छेडाछेडीचे प्रकरण या कायद्यात बसवणे तिला शक्य आहे. एका महाविद्यालयातील मुलींचा ग्रुप फोटो दुसऱ्या शहरातल्या अनोळखी मुलांनी अश्लील साइटवर टाकला. मुलींना घाणेरडे फोन यायला लागल्यावर हे लक्षात आले. त्यांनी समितीकडे तक्रार केल्यावर, समितीने पोलिसात फिर्याद दिली. सायबर क्राइम ब्रॅन्चने त्या मुलांना शोधून काढले.

बऱ्याचवेळा हा लैंगिक छळ आहे हेच समितीला पटत नाही. त्यामुळे पीडीतेची अडचण तर होतेच, तिचा छळही सुरु राहतो आणि आरोपी पुरुषाचे फावते. तो अनेकींना आपल्या जाळयात ओढायला धजावतो. एक वरिष्ठ चतुर्थ वर्गातल्या कामगाराला सतत खिजवत, 'माहित आहे तू काय करत असतेस ते' असे म्हणायचा. तिने तक्रार समितीत अर्ज केल्यावर समितीने यात काय लैंगिक छळ म्हणत तिचा अर्ज फेटाळला. मग तो अनेकींना त्रास द्यायला लागला. यात तीन वर्षे गेली. तीन वर्षांनी नवीन समितीची नेमणूक झाल्यावर परत त्याच स्त्रीने त्या पुरुषा विरुध्द अर्ज केला तेव्हा समितीतल्या एका स्त्री सभासदाने मात्र, 'घरातील कोणी आपल्याला असे म्हणत असेल

तर आपण त्याचा अर्थ काय घेऊ ?' असे समितीलाच विचारले. ते त्या सदस्यांना पटले. त्यांनी तो अर्ज दाखल करुन घेतला. समितीने चौकशी केली असता तो दोषी आढळला. साक्ष देतांना अनेक जणींनी पुढे येत त्याच्यावर तेच आरोप केले. त्यावर समितीने त्याचे दोन पगारवाढ रोखावेत आणि त्याच्या हाताखाली एकही स्त्री कर्मचारी येणार नाही अशा शाखेत त्याची बदली करावी अशा शिफारशी केल्या. शहरात याची अंमलबजावणी करायला स्त्रिया शिकत आहेत पण भारताच्या अगदी ग्रामीण भागात हा कायदा झिरपायला झाल्यास, त्याची अंमलबजवणी करायची झाल्यास काही वेगळे प्रयत्न करावे लागतील. रोजंदारी मिळते तीही त्या स्त्रीची नोकरीच आहे. अशा ठिकाणी तिलाही या कायद्याचे संरक्षण मिळायला पाहिजे. आर्थिक दुर्बलता, अशिक्षितपणा आणि अज्ञान यामुळे ग्रामीण स्त्री यापासुन खूप खूप दूर आहे. तिच्यापर्यंत न्याय पोचवणे ही निकड आहे.हा कायदा करताना ग्रामीण स्त्रियांचा विचार झाला नाही की काय अशी शंका येते, कारण या कायद्यात स्थानिक तक्रार समितीची योजना फक्त जिल्हा पातळीवर केली आहे. वेळ, पैसा अंतर आणि अज्ञान यामुळे तिला जिल्ह्याच्या ठिकाणी असणाऱ्या स्थानिक समितीपर्यंत जाणे अनेकदा शक्य नाही. शेतमजूर, वीटभट्टी मजुर, मोलकरीण यांना नजरेसमोर आणल्यास हे म्हणणे लगेच पटेल. म्हणून पातळीवर स्थानिक समित्या स्थापन कराव्यात. यासाठी बदल करण्याची गरज आहे समितीला स्वतंत्र जागा, कर्मचारी, स्टेशनरी आदि सोयी पुरवून समितीची रोजच्या रोज कार्यालयीन वेळ ठरवून द्यावी. त्यावेळेत कोणतीही पीडीत आल्यास तिला तक्रार दाखल करता आली पाहीजे. तिचे म्हणणे मांडण्यासाठी पुरसा वेळ मिळेल आणि तिचे म्हणणे शांतपणे ऐकून घेतले जाईल इतपत तरी सोय पाहिजे. ग्रामीण भागात कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाचे प्रमाण नगण्य आहे, असे समजण्याचे कारण नाही. असा छळ झाल्यास कुठे जावे, कुणाकडे दाद मागावी हे खेड्यातल्या स्त्रीला माहीत नसते म्हणून अशा घटना समोर येत नाहीत इतकेच.

तालुका पातळीवरील स्थानिक तक्रार समितीपर्यंत पोचण्यासाठी ग्रामीण भागातल्या स्त्रीला 'कायदा साथी' आणि 'माविम मित्रमंडळ' यांची मदत होऊ शकते. महिला आर्थिक विकास महामंडळाने 'कायदा साथी' व 'मित्रमंडळ' यांची निर्मिती स्त्रीला डोळ्यांसमोर ठेवूनच केली आहे. ही स्त्री साथी बचत गटाला कायद्याची जुजबी माहिती देते. ही साथी फार शिकलेली नाही पण खेड्यातल्या स्त्रियांना बोलायला, त्यांच्या प्रश्णांना वाचा फोडायला आणि माहिती द्यायला सखी म्हणजे एक व्यासपीठच आहे. कायदा साथी पीडीत स्त्रीसोबत पोलीय स्टेशनला जाऊन तिची तक्रारही नोंदवते.

जिल्ह्यातल्या न्याय यंत्रणा या साथीच्या संपर्कात असतात. काही साथींना न्यायालयाने ओळखपत्रेही दिली आहेत. ओळखपत्रे असल्याने पोलिसांनाही पीडीत स्त्रीची तक्रार लिहून घ्यावी लागते. कौटुंबिक हिंसाचार, छेडछाड, कुमारीमाता, मालमत्ता, रेशनकार्ड आणि विशाखा आदेश इत्यादी बाबतीत या साथीला प्रशिक्षण दिले गेले आहे. या साथींना हे मित्रमंडळ मदत करतात. राज्यातल्या १३,००० गावात ४४०१ एवढ्या कायदा साथी आहेत, तर सुमारे २२ हजारांचे मित्रमंडळ आहेत. असे असेल तर या स्त्रिया कायदा, हक्क आणि न्याय मिळवण्याचे मार्ग याबाबत जागरुक होतील याबद्दल शंका असल्याचे कारण नाही. तालुका पातळीवर स्थानिक समित्या असल्यास तिथपर्यंत पीडीत स्त्रीला घेऊन पोचणे कायदा साथीलाही सोयीचे होईल. समाजातील सर्वच स्त्रियांपर्यंत कामाच्या ठिकाणी लैगिक छळाचा हा कायदा अशा पध्दतीने पोचणे शक्य होईल.

मुंबई उच्च न्यायालयाच्या आदेशानुसार जिल्हा प्राधिकरण केंद्रापर्यंत अंगणवाडी सेविका, सामाजिक कार्यकर्ते आणि विद्यार्थी यांना समांतर विधी स्वयंसेवक (पॅरा लीगल वॉलिंटियर) म्हणून तयार केले जाते. हे लोक गरजू लोकांना कायदेविषयक मार्गदर्शन करतात. कोल्हापूर जिल्हात ५६८ स्वयंसेवक काम करीत आहेत. यातून राज्यभरातील स्वंयसेवकांची कल्पना यावी. या स्वयंसेवकांना आणि समित्यांवर सदस्य म्हणूनही काम करु शकतील. मुली-स्त्रियांपर्यत हा कायदा पोचायचा झाल्यास, विद्यापीठ अनुदान आयोगाप्रमाणे धोरण आखता येईल. विशाखा आदेश या नावाने कामाच्या ठिकाणी लैगिक छळाचा हा कायदा प्रचलित असतानाच यूजीसीने आदेशाव्दारे विद्यापीठांत आणि महाविद्यालयांत अंतर्गत तक्रार समित्या स्थापन करायला लावल्या आहेत. असेच आदेश प्राथमिक आणि माध्यमिक शाळाच्या शिक्षण संचालकांनी काढल्यास शाळांमध्येही अशा तक्रार समित्या अस्तित्वात येतील. आज शालेय मुलींनाही लैगिक शोषणाला तोंड द्यावे लागत आहे. छेडछाडीमुळे त्यांच्यात आत्महत्येच्या घटना घडत आहेत. या घटनांना रोखता येतील. तसेच समाज कल्याण खात्याच्या आणि आदिवासी विभागाच्या आयुक्तांनी आश्रमशाळांमध्येही तक्रार समित्या स्थापन करण्याचे अध्यादेश द्यायला हवेत. निवासी आश्रमशाळांमध्येही अशा समितींची खूप गरज आहे. या सगळ्या एकत्रित प्रयत्नांनीच या कायद्याची माहिती खरोखरच ग्रामीण स्त्रीपर्यंत पोचेल. जात पंचायताचे महत्त्व कमी करण्यासाठी आणि जातपंचायतींच्या शोषणापासून ग्रामीण स्त्रीला वाचवण्यासाठीही या तक्रार समित्यांचा उपयोग होईल.

शेवटी, आहे त्या समित्यांच्या कामकाज पध्दतीत सुधारणा करण्याची मात्र फार गरज आहे. समित्यांसाठी आणि कर्मचाऱ्यांसाठी वर्षांतून किमान दोन कार्यशाळा

आयोजित केल्यास लैगिक छळाचा बंदोबस्त होण्यास वेळ लागणार नाही. कायदा करण्यामागचा हेतूही सफल होईल. शेवटी विषमतेचा प्रश्न हा एकट्या स्त्रीचा नाही तर अवघ्या समाजाचा आहे.

– राजश्री साकळे

संदर्भः साभार दैनिक लोकसत्ता चतुरंग पुरवणी २० फेब्रुवारी २०१६

नोटस्

नोटस्

RECENT INITIATIVES TAKEN BY THE MAHARASHTRA STATE COMMISSION FOR WOMEN (MSCW)
(Maharashtra Rajya Mahila Aayog)

- Workshops conducted on Domestic Violence, for Police, NGO, Protection Officers, members of "Special Cell for Women & Children".
- Workshop conducted on Cyber Crime.
- Workshop on Sexual Harassment at Workplace for various stakeholders in coordination with CII & Others.
- Regional Consultation on National Policy for Women conducted for Rajasthan, Gujarat, Madhya Pradesh, Maharashtra, Goa, Div-Daman, Dadra-Nagar Haveli.
- Consultation on gender budget.
- Training of LCC's of all districts in Maharashtra.
- "Kanya Praveshotsav" initiative for school dropout girls & girls who have not gone to schools.
- Consultation and round table meetings to formulate guidelines for cresche.
- Initiatives taken to prevent child marriages.
- Public hearing at district level and division level.
- Training program for ICC Members of all colleges in every University.
- Workshops & TOT on "Sexual Harassment of Women at work place Act. 2013" in universities and colleges in Maharashtra.
- Rehabilitation on Acid attack victims.
- Seminar on Tripal Talaq.

THE LAW IS MANDATORY FOR ALL

Government offices • Government institute
School • College • Universities • Deemed Universities
Public Limited Companies • Private Limited Companies
Trusts • Societies • Association • Proprietorships
and

You

Non compliance can lead to huge penalties
closure of business and risk of incarceration

महाराष्ट्रातील सर्व जिल्हा महिला व बाल विकास अधिकारी यांचे दूरध्वनी क्रमांक

पुणे - ०२०-२५५३६८७१	सातारा - ०२१६२-२३७३५३	सांगली - २३३-२६०००४३	सोलापूर - ०२१७-२३१०६७१.
कोल्हापूर - ०२३१-२६६१७८८	मुंबई शहर - ०२२-२४९२२४८४	मुंबई उपनगर-०२२-२५२३२३०८	ठाणे-०२२-२५३३०७५२
पालघर-	रायगड- ०२१४१-२२५३३२१	सिंधुदुर्ग-०२३६२-२२८८६९	रत्नागिरी-०२३५२-२२०४६१
नाशिक-०२५३-२२३६३६८	जळगाव-०२५७७-२२२८८२८	अहमदनगर-०२४१-२४३११७१	धुळे-०२५६२-२२४७२९
नंदुरबार-०२५६४-२१००४७	अमरावती-०७२१-२५७५९९१	अकोला-०७२४-२४२८५५४९	वाशिम-०७२५२-२३४२८०
यवतमाळ-०७२३२-२४६९२१	बुलढाणा-०७२६२-२४४६८६	नागपुर-०७१२-२५६९९९१	वर्धा-०७१५२-२४२२८१
भंडारा-०७१८४२५३४००	चंद्रपुर-०७१७२-२५५६६७	गडचिरोली-०७१३२-२२२६४५	गोदिंया-०७१८२-२५१४८६
औरंगाबाद-०२४०-२३२५०६८	जालना-०२४८२-२२४७११	परभणी-०२४५२-२२१६२६	हिंगोली-०२४५६-२२१४३६
लातुर-०२३८२-२४८७२८	नांदेड-०२४६२-२६१२४२	उस्मानाबाद--०२४७२-२२२५९२	बीड-०२४४२-२३०४९३

MAHARASHTRA STATE COMMISSION FOR WOMEN

Gruh Nirman Bhavan (MHADA Bldg.) Mezzanine Floor, Bandra (E), Mumbai 400051. Maharashtra
Tel.: 022-26590878/0474 Fax: 022 2659 1541/2707/2638.
E-mail: mscwmahilaayog@gmail.com
• WebSite: www.mscw.org.in
- Mahrashtra Rajya Mahila Ayog @mahascw
App : Tejaswini (MSCW)

WebSite: www.vijayarahatkar.co.in

Vijaya Rahatkar@vijayaRahatkar   Vijaya Rahatkar@vijaya.rahatkar   Vijaya Rahatkar

Not For Sale